Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade

Versión de '12-02-2015' a '28-01-2021'

MODIFICACIONES

Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia

Derrogado por disposición derrogatoria única.

Téñase en conta o disposto na disposición derradeira terceira da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

A disposición derradeira décimo terceira da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico, autoriza a Xunta de Galicia para que elabore e aprobe un texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de igualdade. A refundición inclúe a posibilidade de regularizar, aclarar e harmonizar os textos legais que sexan obxecto do texto refundido. Esta habilitación ten o seu fundamento no propio título III da mesma lei, que establece a racionalización e a simplificación da normativa vixente como obxectivos da Administración da Comunidade Autónoma, o cal, aplicado ás disposicións legais en materia de igualdade, fai conveniente esta refundición.

De acordo co exposto elaborouse un texto refundido coas leis que teñen como obxecto directo a regulación en materia de igualdade e que, mediante este decreto lexislativo, son derrogadas expresamente:

– A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

– A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

– A Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e se modifican determinados artigos da Lei 2 /2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Tamén se derrogan expresamente as disposicións adicionais quinta e sétima da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, relativas ao Consello Galego das Mulleres e á Comisión Interdepartamental da Igualdade, que se

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

integran no novo texto. Non obstante, si permanece vixente a citada lei, xa que a problemática da violencia de xénero presenta unha entidade propia que require un tratamento lexislativo especializado e independente, aínda tendo en conta a importante relación coa regulación sobre igualdade e considerándose incluso a violencia de xénero como forma extrema de desigualdade no propio articulado desta lei.

Polo carácter e natureza do texto refundido, non se introduce ningunha innovación substantiva. Non obstante, dentro da habilitación para regularizar, aclarar e harmonizar, modifícanse as inconsistencias gramaticais e lóxicas detectadas, respectando o contido esencial e o significado da redacción; tamén se eliminan ou se adaptan aquelas referencias que na actualidade, como consecuencia de modificacións normativas, carecen de sentido.

Pola súa vez, a refundición non se limitou á simple agregación nun texto único das disposicións da normativa que derroga, senón que ademais estrutura sistematicamente o texto en función dos contidos regulados

Así, este decreto lexislativo consta dun artigo único que aproba o texto refundido, unha disposición adicional, unha derrogatoria e unha derradeira. O texto refundido estrutúrase en cinco títulos, sete disposicións adicionais, unha derradeira e un anexo. O título preliminar recolle as disposicións xerais; o título primeiro regula a integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Xunta de Galicia e do seu sector público; o título segundo trata sobre as condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega; o título terceiro regula as previsións sobre igualdade nas empresas e o título cuarto trata do apoio á conciliación e á corresponsabilidade.

Na súa virtude, de acordo co previsto no artigo 10.1º a) do Estatuto de autonomía para Galicia, aprobado pola Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, e no artigo 4.4 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, por proposta da persoa titular da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza, de acordo co Consello Consultivo e logo de deliberación do Consello da Xunta de Galicia na súa reunión do doce de febreiro de dous mil quince

DISPOÑO:

Artigo único. Aprobación do texto refundido

Conforme o disposto na disposición derradeira décimo terceira da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico, apróbase o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Disposición adicional única. Remisións normativas

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

As remisións e referencias normativas ás disposicións derrogadas por este decreto lexislativo entenderanse realizadas, en diante, ás correspondentes disposicións do texto refundido.

Disposición derrogatoria única. Derrogación normativa

1. Quedan derrogadas as seguintes disposicións:

a) A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

b) A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

c) A Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

d) As disposicións adicionais quinta e sétima da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

2. Así mesmo, quedan derrogadas calquera outra disposición de igual ou inferior rango ao desta norma en canto se opoñan ou contradigan o establecido nela.

Disposición derradeira única. Entrada en vigor

Este decreto lexislativo e o texto refundido que aproba entrarán en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, doce de febreiro de dous mil quince

Alberto Núñez Feijóo

Presidente Alfonso Rueda Valenzuela

Vicepresidente e conselleiro de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza

Texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade

TÍTULO PRELIMINAR Disposicións xerais

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo 1. Obxecto e principios de actuación en materia de igualdade.

1. A Comunidade Autónoma de Galicia reforza, a través deste texto refundido, o seu compromiso na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade, e atribúelle a maior efectividade posible, no seu eido de competencias, ao principio constitucional de igualdade de oportunidades entre as persoas de ambos os sexos, de conformidade coas obrigas impostas aos poderes públicos de Galicia no artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.

2. A Xunta de Galicia tomará en consideración o traballo realizado pola Comisión para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres, do Parlamento galego, na adopción e execución das políticas dirixidas á eliminación de todo tipo de discriminacións contra as mulleres.

3. Os principios de actuación da Comunidade Autónoma en materia de igualdade son:

a) A busca e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo, sexan directas ou indirectas.

b) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes.

c) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas polo sector público autonómico no exercicio das súas competencias.

d) O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, evitando os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentando outros efectos positivos. A protección da maternidade é unha necesidade social que os poderes públicos galegos asumen e recoñecen politicamente. Sendo a maternidade un ben insubstituíble, todas as cargas e os coidados que supón, a gravidez, o parto, a crianza, a socialización dos fillos, deben recibir axuda directa das institucións públicas galegas, co fin de non constituíren discriminación gravosa para as mulleres. Neste sentido, a Xunta de Galicia aplicará todas as súas competencias para conseguir que se materialice, na práctica, o principio mencionado e a maternidade deixe de ser carga exclusiva das nais e motivo de discriminación para as mulleres.

e) A adopción de idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ao coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes.

4. As medidas que se adopten para a erradicación dos prexuízos de xénero irán acompañadas dos oportunos programas e consignacións orzamentarias para que todas as cargas doméstico-

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

familiares sexan obxecto de corresponsabilidade familiar e reciban a protección económica e social correspondente

Artigo 2. Discriminación directa e indirecta, acoso e acoso sexual

1. Para os efectos do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes no ámbito de aplicación deste texto refundido, teranse en conta as definicións de discriminación directa e indirecta e de acoso e acoso sexual contidas no artigo 2 da Directiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.

2. En consecuencia, entenderase por discriminación directa a situación en que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable que outra en situación comparable; e entenderase por discriminación indirecta a situación en que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios.

3. Entenderase por acoso ou acoso moral por razón de xénero, a situación en que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

4. Entenderase por acoso sexual a situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

5. Para os efectos desta norma, o concepto de discriminación incluirá:

a) O acoso ou acoso moral por razón de xénero e o acoso sexual, así como calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou o seu sometemento a el.

b) A orde de discriminar persoas por razón do seu sexo.

c) O trato menos favorable a unha muller en relación co embarazo ou o permiso por maternidade.

Artigo 3. A excepción de boa fe ocupacional

1. De conformidade co artigo 14.2 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación, disponse, polo que respecta ao acceso ao emprego, incluída a formación pertinente, que unha diferenza de

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

trato baseada nunha característica relacionada co sexo non constituirá discriminación cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto en que se leven a cabo, a devandita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o seu obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado

2. A protección das vítimas de violencia de xénero é un obxectivo lexítimo que determina a validez da pertenza ao sexo feminino en relación con actividades profesionais de atención directa ás referidas vítimas.

Artigo 4. Accións positivas

1. Co efecto de promocionar a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas.

2. As medidas de acción positiva manteranse mentres non estean plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades.

TÍTULO I Integración transversal do principio de igualdade nas actuacións da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia

CAPÍTULO I A transversalidade

Artigo 5. Significado da transversalidade e criterios de actuación

1. Coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei orgánica 1 /1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia.

2. Na aplicación dese principio de integración da dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións da súa competencia, ou principio de transversalidade, a Xunta de Galicia establece como criterios xerais da súa actuación:

a) O fomento da colaboración entre os diversos suxeitos implicados na igualdade de oportunidades, trátese de suxeitos públicos de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial ou local, ou trátese de suxeitos privados, como os partidos políticos, os sindicatos de traballadores ou traballadoras, as asociacións de empresariado ou os colexios profesionais, e, especialmente, a colaboración fomentarase en relación coas asociacións e cos grupos de mulleres.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

A colaboración tamén se fomentará no eido das relacións entre os diversos órganos integrados na Administración xeral da Comunidade Autónoma.

b) A consecución da igualdade de oportunidades na política económica, laboral e social, buscando, en especial, a supresión das diferenzas salariais por razón de sexo e o fomento do emprego feminino por conta propia ou allea.

c) A conciliación do emprego e da vida familiar das mulleres e dos homes e o fomento da individualización dos dereitos tendentes a esa conciliación.

d) O fomento dunha participación equilibrada das mulleres e dos homes na toma de decisións e a elaboración de estratexias para o empoderamento das mulleres.

e) A garantía da dignidade das mulleres e dos homes, con especial incidencia na adopción de accións tendentes á erradicación de todas as formas de violencia de xénero –violencia doméstica, delitos sexuais, acoso sexual, explotación sexual–.

f) A garantía do exercicio dos dereitos das mulleres, a través, entre outras medidas, da difusión de información sobre a igualdade de oportunidades e da colaboración cos órganos xudiciais cando proceda segundo a lexislación.

Artigo 6. Órganos consultivos e de participación da Administración autonómica en materia de igualdade

1. A Comisión Interdepartamental de Igualdade é o órgano colexiado e institucional de Galicia, ao cal lle corresponden, entre outras, as funcións de seguimento da aplicación da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero e dos correspondentes plans para a igualdade de oportunidades e de loita contra a violencia de xénero.

Igualmente, será obxecto desta comisión adaptar o plan de etapas de aplicación da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, ás contías orzamentarias anuais consignadas para o seu desenvolvemento nas leis de orzamentos de cada exercicio.

As restantes funcións, o réxime de funcionamento, a composición e a adscrición estableceranse regulamentariamente.

2. O Consello Galego das Mulleres é o órgano colexiado e institucional de Galicia, de carácter consultivo, de participación e asesoramento en materia de políticas de igualdade, que terá, entre outras, a función de colaborar co Goberno da Xunta de Galicia no desenvolvemento e aplicación da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, dado que é necesario recoñecer o importante labor desempeñado por moitas asociacións de mulleres na loita contra a violencia de xénero, así como establecer canles estables de interlocución entre a Administración galega e o tecido asociativo de mulleres que busquen o maior consenso posible no deseño de políticas contra a violencia machista.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

A súa natureza, os seus fins, a súa composición e a súa adscrición estableceranse regulamentariamente.

Así mesmo, ao Consello Galego das Mulleres correspóndenlle as funcións que tiña atribuídas o extinto Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais, en concreto as seguintes:

a) A interlocución coa Xunta de Galicia a través da consellería competente en materia de traballo e do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, coa proposta, de ser o caso, da adopción de medidas relacionadas coa igualdade de oportunidades no ámbito do emprego e das relacións laborais.

b) A elaboración de estudos, informes ou consultas no ámbito de emprego das relacións laborais que lle sexan solicitados pola Xunta de Galicia, a través da consellería competente en materia de traballo ou do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, ou que, pola súa propia iniciativa, acorde elaborar.

c) A difusión dos valores da igualdade de oportunidades e a defensa dos dereitos e intereses das mulleres para erradicar a discriminación no ámbito do emprego e das relacións laborais.

d) A colaboración coa Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, no desenvolvemento de todas as súas competencias.

Artigo 7. Informe sobre o impacto de xénero na elaboración das leis

Os proxectos de lei presentados no Parlamento galego pola Xunta de Galicia irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade. Se non se acompaña ou se se trata dunha proposición de lei presentada no Parlamento galego, este requirirá, antes da discusión parlamentaria, a súa remisión á Xunta de Galicia, quen ditaminará no prazo dun mes; transcorrido este prazo a proposición seguirá o seu curso.

Artigo 8. Informe sobre o impacto de xénero na elaboración dos regulamentos

1. Os regulamentos con repercusión en cuestións de xénero elaborados pola Xunta de Galicia tamén exixirán, antes da súa aprobación, a emisión dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade.

2. O dito informe non será vinculante.

Artigo 9. Integración da perspectiva de xénero na actividade estatística do sector público galego

A totalidade das estatísticas e investigacións con eventual repercusión en cuestións de xénero realizadas pola Comunidade Autónoma de Galicia desagregará os datos en atención ao sexo e

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

en atención ás circunstancias vinculadas ao xénero, como a asunción de cargas parentais e familiares. Da totalidade destas estatísticas e investigacións enviaráselle copia ao órgano competente en materia de igualdade.

Artigo 10. Apoio directo ás mulleres para a consecución da igualdade

A Xunta de Galicia no seu ámbito de competencias promoverá e levará a cabo accións dirixidas a conseguir os seguintes obxectivos, en relación coa información, co asesoramento e coa orientación para as mulleres:

a) Garantir o funcionamento de centros e servizos de información e asesoramento ás mulleres en número e dotacións suficientes.

b) Apoiar as entidades que presten servizos de información e asesoramento ás mulleres.

CAPÍTULO II A erradicación do uso sexista da linguaxe

Artigo 11. Definición do uso non sexista da linguaxe

O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario respecto do masculino.

Artigo 12. Erradicación do sexismo na linguaxe institucional e social

1. A Xunta de Galicia erradicará, en todas as formas de expresión oral ou escrita, o uso sexista da linguaxe no eido institucional, tanto fronte á cidadanía coma nas comunicacións internas. Para estes efectos, informarase e formarase o persoal ao servizo das administracións públicas galegas.

2. Tamén procurará a erradicación do uso sexista da linguaxe na vida social e, para estes efectos, realizaranse campañas de sensibilización e divulgación pública.

CAPÍTULO III Igualdade de oportunidades e medios de comunicación

Artigo 13. Fomento da igualdade nos medios de comunicación

A Xunta de Galicia, a través dos medios de comunicación de titularidade autonómica e a través daqueles en que participe ou aos cales subvencione, garantirá, condicionando a efectividade desta subvención e sen vulnerar a liberdade de expresión e información, a transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade, e, para estes efectos, garantirase:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

a) O aumento, cuantitativo e cualitativo, da visibilidade e da audibilidade das mulleres, visibilidade e audibilidade que deben ser observadas, avaliadas e corrixidas, se é o caso, periodicamente.

b) A programación de campañas nos medios de comunicación, destinadas a toda a sociedade, sobre a importancia e a necesidade da participación social e política das mulleres.

c) A participación equilibrada entre mulleres e homes nos órganos de representación, de xestión e de consulta dos medios de información.

d) A adopción, mediante a autorregulación, de códigos de boas prácticas tendentes a transmitir o contido dos valores constitucionais sobre a igualdade entre homes e mulleres.

e) A utilización non sexista da linguaxe e/ou das imaxes, especialmente no ámbito da publicidade.

f) O establecemento e o mantemento de programas realizados por e para mulleres, onde se canalicen os seus intereses de xeito apropiado.

g) A institucionalización de contactos entre as asociacións e os grupos de mulleres e os medios de comunicación, coa finalidade de identificar os intereses reais das mulleres no ámbito da comunicación.

Artigo 14. Programas e campañas contra a violencia de xénero

A Xunta de Galicia garantirá, a través dos medios de comunicación de titularidade autonómica, e promoverá, a través daqueles en que participe ou aos cales subvencione, condicionando a efectividade da subvención, a emisión de programas tendentes a erradicar todas as formas de violencia de xénero, e realizará, de xeito periódico, campañas institucionais de sensibilización contra a violencia de xénero.Artigo 15. Fomento da igualdade nas novas tecnoloxías

Artigo 15. Fomento da igualdade nas novas tecnoloxías

A Xunta de Galicia promoverá o acceso de mulleres e de homes ás novas tecnoloxías en condicións de igualdade de oportunidades, e a transmisión, a través dos contidos desas novas tecnoloxías, dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das funcións das mulleres e dos homes na sociedade.

Artigo 16. Espazos electorais

A Xunta de Galicia fomentará o debate electoral sobre as cuestións de xénero, a través do incremento nun dez por cento do tempo gratuíto de propaganda electoral nos medios de comunicación da Compañía de RTVG concedido ás candidaturas ao Parlamento galego, se o destinan á explicación do seu programa sobre esas cuestións. O incremento do tempo gratuíto de propaganda electoral distribuirase, en todo caso, de acordo cos criterios establecidos na Lei 8/1985, do 13 de agosto, de eleccións ao Parlamento de Galicia.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

CAPÍTULO IV A educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes

Artigo 17. O currículo regulador do sistema educativo

1. A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a lles proporcionar, tanto ás mulleres coma aos homes, unha educación para a igualdade. Para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptarase ás seguintes especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación:

a) A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos os sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

b) O enriquecemento do contido curricular coas contribucións ao coñecemento humano realizadas polas mulleres no pasado e no presente, e co axeitado reflexo do papel das mulleres na evolución histórica.

c) A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.

d) O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuízos.

e) A garantía da coeducación na Comunidade Autónoma de Galicia dentro das súas competencias propias.

2. A Xunta de Galicia incluirá nos programas de formación do profesorado, como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero.

Artigo 18. Erradicación de prexuízos nos centros docentes

1. Non se admitirán, no centro docente, as desigualdades entre alumnos e alumnas sustentadas en crenzas, prexuízos, tradicións ou prácticas consuetudinarias transmisoras, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

2. De forma directa, as docentes e os docentes non permitirán ningunha forma de machismo e de misoxinia que puidese existir no seo da comunidade escolar e, nomeadamente, entre nenos

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

e nenas e adolescentes, aplicarán activamente principios pedagóxicos de respecto á identidade e á imaxe das mulleres.

Con tales efectos, nos regulamentos internos dos centros educativos, deberán explicitarse as medidas de corrección ou sanción de comportamentos sexistas.

Artigo 19. Integración da igualdade na formación profesional

No desenvolvemento das súas competencias sobre deseño dos contidos dos títulos de formación profesional, autorización, xestión e homologación dos centros formativos, programación e execución de actuacións concretas, información e orientación profesional, avaliación da calidade e cantas outras poida asumir no marco da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, a Xunta de Galicia favorecerá a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación, a eliminar a segregación profesional horizontal e vertical e mais a eliminar a totalidade das desvantaxes de partida que afecten o colectivo das mulleres.

Artigo 20. As cuestións de xénero no eido da educación superior

A Xunta de Galicia fomentará, sen vulnerar o réxime de autonomía universitaria, a docencia, o estudo e a investigación das cuestións de xénero no ámbito da educación superior, e para estes efectos:

a) Promoverase a creación de cátedras sobre cuestións de xénero nas facultades, escolas técnicas superiores e escolas universitarias.

b) Potenciarase a realización de proxectos de estudo e investigación sobre cuestións de xénero e/ou de proxectos de estudo e investigación nos cales se integre unha perspectiva de xénero.

Artigo 21. Formación en igualdade de oportunidades

1. A Xunta de Galicia, no seu ámbito de competencias, incentivará a formación de axentes e promotores/as de igualdade de mulleres e homes.

Expedirá, polo menos no ámbito da educación non formal, acreditacións en materia de axentes e promotores/as de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

2. A Administración autónomica impartirá cursos continuos de formación sobre a igualdade de xénero, principalmente dirixidos aos colectivos de educación, servizos sociais, persoal sanitario, persoal da Administración de xustiza e dos diversos corpos policiais, nos cales sempre estarán presentes contidos sobre a violencia contra as mulleres.

En todos os plans de formación, organizados pola Administración autónomica para o seu persoal, existirá un módulo sobre a igualdade entre homes e mulleres.

CAPÍTULO V Integración da igualdade na política de emprego e relacións laborais

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo 22. Actuación transversal no eido laboral

1. A Xunta de Galicia integrará a dimensión de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, tanto dentro do ámbito do emprego privado como dentro do ámbito do emprego público, na elaboración, a execución e o seguimento de todas as políticas e de todas as accións no exercicio das competencias asumidas en relación co acceso ao emprego, mesmo co traballo por conta propia, a formación profesional, a promoción profesional, as condicións de traballo –incluídas as retributivas– e mais a afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais ou en calquera organización cuxas e cuxos membros exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións que se concedan.

2. Tal labor de integración corresponderalles ás consellerías competentes en materia de traballo e en función pública, coa colaboración do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade.

Artigo 23. Actuacións especiais na formación continua

1. A consellería competente en materia de traballo, dentro do marco da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, prestaralle atención especialmente á consideración das mulleres como colectivo prioritario no ámbito da formación continua de persoas ocupadas, a través de medidas que faciliten o seu acceso a esta e a través de medidas de apoio, seguimento e control.

2. En particular, incentivarase o acceso das mulleres aos grupos máis cualificados e fomentarase a compensación dos períodos de abandono temporal ou de redución de xornada por traballadores e traballadoras por causa de conciliaren a vida persoal, familiar e laboral.

Artigo 24. Políticas activas de emprego dirixidas ás mulleres

1. No deseño, a planificación e a execución das accións formativas, informativas, orientadoras e de fomento e promoción, o Servizo Galego de Colocación atenderá de forma prioritaria as persoas do sexo con menos presenza na poboación activa de Galicia. A consellería competente en materia de traballo desenvolverá regulamentariamente os criterios dos programas e as medidas que conforman as políticas activas de emprego para que equiparen os dous sexos no emprego por conta allea e por conta propia.

2. No marco da súa consideración como colectivo prioritario recoñecido no artigo 19 octies da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, as políticas activas de emprego valorarán as circunstancias das mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social.

3. As políticas activas de emprego en Galicia terán en conta de xeito prioritario a situación das mulleres do medio rural e das mulleres do sector marítimo-pesqueiro, para as que se implantarán programas e medidas destinadas á súa efectiva inserción laboral.

Artigo 25. Medidas de acción positiva nas actividades de formación

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

1. En calquera das actividades formativas de formación profesional, ocupacional, continua ou de inserción laboral activa poderanse convocar exclusivamente mulleres ou prever na convocatoria unha maioría de mulleres, e, en todo caso, a totalidade das actividades formativas deberán incluír unha porcentaxe de mulleres equivalente á de mulleres desempregadas inscritas no Servizo Público de Emprego do ámbito sectorial da correspondente actuación.

2. Procederase do mesmo xeito que no punto anterior nas actividades formativas destinadas cara ao autoemprego, a creación de empresas, as cooperativas ou a mellora empresarial.

Artigo 26. Contidos obrigatorios nas actividades de formación

1. Na totalidade das actividades formativas de formación profesional, ocupacional e continua ou de inserción laboral activa financiadas pola consellería competente en materia de traballo introducirase un módulo formativo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, cunha duración de cinco horas nos cursos de duración menor ou igual a cincuenta horas e de dez horas nos cursos de duración superior a cincuenta horas.

2. A contratación do profesorado dos módulos de igualdade de oportunidades e de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, que estará acreditado, nos termos establecidos regulamentariamente, pola consellería competente en materia de traballo, será subvencionada por esta, nos termos regulamentarios establecidos, na contía íntegra dos custos salariais e das cotizacións por continxencias comúns.

Artigo 27. Medidas de conciliación nas actividades de formación

1. Os centros públicos destinados a impartiren actividades formativas de carácter ocupacional e continuo procurarán que o alumnado dispoña, nas súas instalacións ou en instalacións concertadas dentro dunha área de cincocentos metros do local onde se imparte a actividade, dun servizo de gardaría con comedor e dunha sala de lactación, dirixidos á atención dos seus fillos/fillas ou menores acollidos/acollidas ou conviventes menores de tres anos.

No caso de centros privados acreditados para a formación, de cara á súa adaptación ás mesmas condicións que no caso dos centros públicos, a consellería competente en materia de traballo apoiará economicamente, nos termos que serán establecidos regulamentariamente, aqueles centros que promovesen a posta en marcha das condicións materiais e persoais necesarias para lle facilitar ao alumnado os coidados dos e das menores de tres anos ao seu cargo.

Nos mesmos termos actuarase con respecto ao alumnado que ten persoas dependentes ao seu cargo.

2. Os centros acreditados para actividades formativas procurarán adecuar a localización do lugar onde se fosen realizar estas actividades e os seus horarios ás necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e formativa do alumnado a que fosen dirixidas.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo 28. Integración da igualdade na intermediación laboral

1. No desempeño das funcións de intermediación laboral previstas lexislativamente, o Servizo Galego de Colocación e as axencias de colocación velarán pola efectiva aplicación do principio de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego, sen prexuízo da adopción de medidas de acción positiva para favorecer o acceso ao emprego do sexo menos representado na poboación activa de Galicia.

2. A autoridade laboral vixiará a observancia deses principios nas actividades de selección de persoal e de prestamismo laboral, a través das oportunas actuacións autonómicas de incentivo, seguimento, control e sanción.

Artigo 29. Visibilización e valorización de actividades feminizadas

1. A consellería competente en materia de traballo, a través do Instituto Galego das Cualificacións e coa colaboración do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, promoverá a revisión e a mellora da lista de cualificacións profesionais, incorporando a perspectiva de xénero co obxecto de incluír como profesións actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional, ademais de deseñar os perfís profesionais de actividades relacionadas coa igualdade de oportunidades.

2. A consellería competente en materia de traballo, coa colaboración do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, desenvolverá actuacións tendentes á detección e á erradicación, naquelas actividades feminizadas, de situacións de economía somerxida e/ou irregulares.

3. A consellería competente en materia de traballo elaborará unha conta satélite onde se cuantificará o valor económico do traballo doméstico, de coidados e comunitario realizado por mulleres e homes, e daralle á citada cuantificación económica a debida publicidade social.

Artigo 30. O Plan galego de emprego feminino

1. A consellería competente en materia de traballo elaborará un documento único que se denominará Plan galego de emprego feminino, coas actuacións programadas en relación coa política de emprego destinada a promover a inserción laboral efectiva das mulleres.

2. O Plan galego de emprego feminino considerará especialmente a participación das mulleres rurais e do sector marítimo-pesqueiro nun desenvolvemento sustentable.

3. A consellería competente en materia de traballo coordinará o Plan galego de emprego feminino co Plan de emprego do Reino de España, procurando a complementariedade das medidas de fomento do emprego feminino tanto estatais como autonómicas.

4. O Plan de emprego feminino establecerá medidas de formación e orientación profesional, fomento do emprego de cara á mellora da empregabilidade e o autoemprego.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

5. A consellería competente en materia de traballo, coa colaboración do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, coordinará cos concellos de Galicia e a través do Plan galego de emprego feminino medidas de orientación e formación, que se desenvolverán regulamentariamente.

Artigo 31. O fomento do empresariado feminino

1. A consellería competente en materia de traballo poderá incluír nas actuacións programadas en relación coa política de emprego destinada a promover a inserción laboral efectiva das mulleres accións positivas e actuacións de discriminación positiva dirixidas á equiparación de ambos os sexos no emprego por conta propia.

2. As actuacións dirixidas ao fomento do empresariado feminino desenvolveranse regulamentariamente en relación, de ser o caso, cos seguintes aspectos: formación empresarial, axudas económicas para a creación de empresa, servizos de asesoramento empresarial, servizos de titoría na creación e mellora de empresa, apoio á constitución de redes empresariais, fomento da participación nas canles de promoción, publicidade e comercialización de servizos e produtos.

3. No desenvolvemento regulamentario das medidas dirixidas ao fomento do empresariado feminino teranse en conta de xeito preferente as mulleres emprendedoras con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social as que se refire a disposición adicional terceira e mais as mulleres emprendedoras do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro.

Artigo 32. Actuacións de sensibilización

1. A consellería competente en materia de traballo, en coordinación co órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, realizará actuacións de sensibilización dirixidas, en xeral, á cidadanía e, en particular, aos traballadores e ás traballadoras, aos sindicatos, aos empresarios e ás empresarias, e ás demais persoas intervenientes nas relacións de emprego.

2. Estas actuacións terán como finalidade difundir o dereito das traballadoras e dos traballadores a un trato digno e en igualdade de oportunidades e a que non se tolere o acoso sexual, nin o acoso ou acoso moral por razón de xénero, fomentando unha actitude solidaria e de axuda cara ás vítimas e de rexeitamento moral ás persoas agresoras, para o cal executará e colaborará no que sexa requirida nas actuacións de sensibilización que fagan outras consellerías da Administración xeral da Comunidade Autónoma.

Artigo 33. Elaboración de ditames por requirimento xudicial

De conformidade co disposto no número 3 do artigo 95, da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, a Administración xeral da Comunidade Autónoma, a través do organismo competente para este efecto, elaborará, en relación cos procesos xudiciais en que se suscitase unha cuestión de discriminación por razón de sexo, o ditame requirido polo xuíz ou xuíza ou polo tribunal a que estea atribuído o seu coñecemento.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo 34. Atribucións sobre infraccións e sancións da orde social

A Administración pública galega, no exercicio das atribucións reguladas na Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, buscará, no eido das relacións laborais, a mellora no cumprimento efectivo da normativa sobre tutela antidiscriminatoria, e, en especial, atenderá esa finalidade mediante a súa participación e a súa colaboración, establecidas nos artigos 16 e 17 desa lei, na Conferencia Sectorial de Asuntos Laborais e na Comisión Territorial de Galicia, e mediante o exercicio da dependencia funcional, establecida no número 2 do artigo 18 e no número 2 do artigo 19 desa lei, sobre as inspeccións de traballo e seguridade social de Galicia.

Artigo 35. Integración do principio de igualdade nas competencias autonómicas en materia de prevención de riscos laborais

1. O exercicio das competencias autonómicas en materia de prevención de riscos para protexer a seguridade e a saúde no traballo integrará activamente nos seus obxectivos e nas súas actuacións o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes coa finalidade de evitar que, polas súas diferenzas físicas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entrambos os sexos.

2. Fomentarase a adopción das seguintes medidas dentro do ámbito autonómico:

a) O estudo multidisciplinar dos accidentes de traballo e das enfermidades profesionais que, polos estudos estatísticos, se manifestan de maneira exclusiva ou significativamente predominante sobre un só dos sexos, coa finalidade de detectar e de previr as súas causas. Asemade, promoverase a realización de estudos estatísticos que permitan dispor de datos desagregados por sexo.

b) A investigación da influencia da diferente situación das mulleres e dos homes na unidade de convivencia ou familia e na sociedade na aparición de enfermidades profesionais ou na causa de accidentes de traballo, e, en especial, valorando a influencia da violencia de xénero e da carga global de traballo doméstico, comunitario e laboral das mulleres.

c) O establecemento de programas de formación específica en materia de saúde laboral e de prevención de riscos desde unha perspectiva de xénero.

d) A progresiva adaptación dos equipos de protección individual, do mobiliario e equipos de traballo, das características do posto de traballo e mais das súas circunstancias de execución ás condicionantes anatómicas e fisiolóxicas das mulleres, coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde.

Artigo 36. Fomento público da erradicación na súa orixe dos riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural

A consellería competente en materia de traballo fomentará a formación, a información e a sensibilización das empresas e mais das traballadoras e dos traballadores co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural, coa finalidade de evitar, na medida do posible, a aplicación das medidas de cambio de posto e dispensa de traballo reguladas no artigo 26 de la Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Artigo 37. Actuacións especiais en materia de riscos laborais sobre sectores laborais feminizados

A consellería competente en materia de traballo impulsará a realización de actuacións especiais en materia de prevención de riscos laborais sobre sectores laborais feminizados mediante a elaboración de estudos epidemiolóxicos, accións de información e asesoramento técnico e accións de vixilancia e control, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, sobre o cumprimento das normas de prevención.

Artigo 38. Unidade Administrativa de Igualdade

A consellería competente en materia de traballo contará cunha Unidade Administrativa de Igualdade, que terá como mínimo a categoría de servizo e estará coordinada co órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade. Esta unidade estará dotada de persoal funcionario ou laboral con experiencia e formación acreditadas en materia de igualdade entre mulleres e homes.

Artigo 39. Funcións da Unidade Administrativa de Igualdade

A Unidade Administrativa de Igualdade da consellería competente en materia de traballo terá, como órgano encargado de integrar a dimensión de xénero no ámbito da citada consellería, as seguintes funcións:

a) Asesorar en materia de xénero a calquera órgano da consellería competente en materia de traballo e facerlle recomendacións por propia iniciativa, en especial en canto ás medidas de fomento da creación de empresas ou á contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social, en canto á promoción profesional de mulleres a postos de responsabilidade e en canto a estimular a participación de mulleres en profesións tradicionalmente masculinas, e igualmente a de homes en profesións tradicionalmente femininas.

b) Impulsar e establecer medidas para a participación equilibrada de mulleres e homes nos postos de traballo dos organismos dependentes da consellería competente en materia de traballo.

c) Favorecer o uso non sexista da linguaxe, tanto escrita como visual ou verbal, na documentación interna e externa da consellería competente en materia de traballo.

d) Deseñar a formación específica en materia de igualdade dirixida ao persoal da consellería competente en materia de traballo segundo as funcións de cada posto de traballo e revisar os programas de formación dirixidos ao citado persoal para introducir neles a perspectiva de xénero, favorecendo unha composición equilibrada de participación de alumnas e alumnos e mais a adecuación dos horarios e a localización dos cursos aos dereitos de conciliación.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

e) Colaborar na elaboración dos informes de impacto de xénero da normativa emanada da consellería competente en materia de traballo, que, consonte a normativa vixente, realizará o órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade.

f) Revisar as actuacións da consellería competente en materia de traballo para valorar o seu impacto de xénero e, de ser o caso, introducir as propostas oportunas.

g) Recibir as estatísticas oficiais elaboradas polas diferentes unidades da consellería competente en materia de traballo, co obxectivo de impulsar a súa elaboración con datos desagregados por sexo e por outras circunstancias relacionadas co sexo e mais de realizar estudos a partir desas estatísticas coa finalidade de mellorar a igualdade de oportunidades entre os sexos.

h) Propor as medidas necesarias para garantir a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, tanto público como privado, de Galicia, en especial respecto da igualdade de retribucións salariais e extrasalariais.

i) Asesorar en materia laboral as empresas para a implantación, a aplicación, o control e a mellora de plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e propor o regulamento onde se establezan os baremos para a concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, así como tramitar os expedientes para a súa concesión.

j) Revisar os convenios colectivos desde a perspectiva de xénero, e no caso de detectar unha cláusula discriminatoria comunicarllo á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

k) Organizar, de maneira coordinada coa Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, e en coordinación co órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, actividades de formación en igualdade por razón de xénero dirixidas a empresas, organizacións empresariais, representacións unitarias de traballadores e traballadoras e organizacións sindicais.

l) Elaborar, en coordinación co órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, guías e manuais de difusión sobre igualdade de oportunidades no ámbito laboral entre mulleres e homes.

m) Elaborar ditames en coordinación co órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, por requirimento xudicial se o requirimento foi dirixido xenericamente á consellería competente en materia de traballo e non a un órgano concreto desta.

n) Vixiar o cumprimento desta norma e da totalidade da normativa aplicable en materia de igualdade de oportunidades no ámbito laboral.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

ñ) Facerlle propostas á consellería competente en materia de traballo para a concesión da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Para o desenvolvemento desta función, en exercicio das atribucións reguladas na Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e no ámbito de competencias da consellería competente en materia de traballo, utilizaranse as facultades que, de ser o caso, procedan, recollidas no artigo 34

CAPÍTULO VI A inserción social das mulleres en situación de exclusión social

Artigo 40. Mulleres en situación de risco de exclusión social

A Xunta de Galicia adoptará dentro das súas competencias as medidas conducentes a favorecer, en condicións de igualdade entre mulleres e homes, a inserción social das mulleres en situación de exclusión social, especialmente cando estean a cargo de familias monoparentais.

Artigo 41. Mulleres prostituídas

1. A Xunta de Galicia fará periodicamente campañas de información e sensibilización sobre a situación de explotación que están a sufrir as mulleres prostituídas.

2. A Xunta de Galicia reforzará os servizos sociais de atención primaria de cara a que sexan máis áxiles e efectivos na axuda ás mulleres prostituídas.

3. A Xunta de Galicia loitará contra o tráfico de mulleres, de nenas e de nenos que ten como finalidade fundamental a súa explotación sexual no territorio da nosa comunidade autónoma. Esa loita deberá realizarse a través dunha intervención integral que permita a prevención, detección, atención e, se é o caso, integración das mulleres vítimas do tráfico de explotación sexual.

CAPÍTULO VII A participación das mulleres no desenvolvemento rural

Artigo 42. Os dereitos das mulleres no desenvolvemento rural

1. A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a eliminar a discriminación contra as mulleres en zonas rurais, coa finalidade de asegurar, en condicións de igualdade entre as mulleres e os homes, a súa participación nos beneficios dun desenvolvemento rural sustentable.

2. Para asegurar a participación das mulleres nos beneficios dun desenvolvemento rural sustentable, garántenselles os seguintes dereitos:

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

a) A participación na elaboración, na decisión e na execución dos plans e das políticas de desenvolvemento rural a través das canles legais establecidas.

b) A información de calquera das medidas públicas adoptadas de desenvolvemento rural con incidencia nos dereitos e deberes das mulleres.

c) A educación e a formación profesional, coa finalidade de aumentar as súas capacidades técnicas no exercicio das súas actividades.

d) O fomento público do cooperativismo e doutros sistemas de autoaxuda agraria coa finalidade de promover a igualdade de acceso das mulleres aos beneficios do desenvolvemento rural.

Artigo 43. Titularidade e cotitularidade das explotacións agrarias

A Xunta de Galicia adoptará as medidas necesarias para facilitarlles ás mulleres o acceso e mantemento da titularidade ou cotitularidade das explotacións agrarias.

CAPÍTULO VIII A colaboración autonómica coas corporacións locais

Artigo 44. Colaboración municipal nos plans e programas autonómicos

1. Todos os plans e programas autonómicos sobre igualdade dos xéneros se executarán buscando a colaboración nos termos convenientes con cada concello e para estes efectos habilitaranse as subvencións e transferencias necesarias.

2. En especial, a través do Plan integral de apoio á familia fomentarase a adopción, por parte dos concellos, de plans de programación do tempo das cidades coa intervención de todos os suxeitos interesados, públicos e privados.

Artigo 45. Promoción autonómica de plans municipais de igualdade

1. A Xunta de Galicia promocionará, a través dunha convocatoria anual de axudas adoptadas logo de oír a Federación Galega de Municipios e Provincias, a creación e o mantemento de plans municipais de igualdade e promoverá a creación de concellarías da muller.

2. A consellería competente en materia de traballo establecerá regulamentariamente liñas de axuda para a contratación de persoal especializado no ámbito laboral destinado a asesorar na elaboración de plans municipais de igualdade.

TÍTULO II As condicións de emprego en igualdade na Administración pública galega

CAPÍTULO I O acceso ao emprego público galego

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo 46. Fomento da composición equilibrada do persoal

1. A Administración pública galega fomentará, a través das medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo, a composición equilibrada entre os sexos do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral ao seu servizo, tanto a nivel global coma no nivel de cada corpo, escala, grupo ou categoría.

2. A Xunta de Galicia fomentará, en especial, o acceso das mulleres aos postos de grao superior, e, para estes efectos, as medidas contidas nos seguintes artigos deste capítulo aplicaranse tamén nas probas de promoción interna.

Artigo 47. O control das ofertas de emprego público

Con anterioridade a calquera oferta de emprego público analizarase se os requisitos exixidos ás persoas aspirantes determinan –todos ou algún– un prexuízo para as mulleres ou para un colectivo predominantemente feminino, e, de ser así, realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras coa finalidade de comprobar se eses requisitos son absolutamente necesarios para o desenvolvemento das funcións. Se non o fosen, serán eliminados na oferta pública de emprego.

Artigo 48. Composición paritaria de tribunais examinadores

1. Para o conxunto da oferta pública de emprego, tanto se se trata de acceso ao emprego como se se trata de promoción interna, a composición dos tribunais de selección do persoal da Administración pública galega será paritaria. Para iso, na designación atribuída á Administración pública galega, garantirase a paridade entre mulleres e homes, ou, se fose impar o número que hai que designar, con diferenza de un entrambos os sexos. Idénticas exixencias aplicaranse na designación atribuída a cada instancia diferente á Administración pública galega.

2. Se, aínda seguindo as anteriores exixencias, a paridade non se acada no cómputo total das /dos membros do tribunal, convocaranse todas as instancias con dereito á designación e, de non haber acordo, elixirase aleatoriamente un número de membros do sexo máis designado suficiente para alcanzar a paridade, que serán substituídos por membros do outro sexo. Feita a elección, terase por persoas non designadas as que fosen elixidas, e as que fixeron a designación designarán membros do outro sexo.

Artigo 49. Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación

1. Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificase a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos iguais entre dúas ou máis persoas candidatas, serán admitidas as mulleres, salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir o home.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

2. Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

Artigo 50. Accións positivas nas actividades formativas

Nos cursos, nas xornadas ou noutras actividades formativas organizadas ou financiadas pola Administración pública galega reservarase un cincuenta por cento das prazas para mulleres que reúnan os requisitos exixidos na convocatoria, que accederán á quenda reservada só se non houbese suficientes solicitudes de participación das mulleres.

Artigo 51. Promoción do exercicio de dereitos de conciliación

Cando as probas de promoción interna comprendan a valoración de méritos dos candidatos e das candidatas establecerase ao seu favor que, sexan mulleres ou sexan homes, estean utilizando ou utilizasen, nos últimos cinco anos, unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares, unha puntuación específica que se graduará en función do tempo utilizado no exercicio deses dereitos.

CAPÍTULO II A igualdade retributiva no emprego público

Artigo 52. Garantías de efectividade da igualdade retributiva

1. A Administración pública galega garantirá a igualdade de retribucións salariais e extrasalariais entre mulleres e homes no ámbito do emprego público para satisfacer o principio de igual retribución por traballo de igual valor.

2. Para acadar unha plena eficacia do principio de igual retribución por traballo de igual valor realizaranse valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas de funcionarios e funcionarias e/ou dos postos de traballadores e traballadoras cando nos corpos, escalas, grupos ou categorías obxecto de comparación se observe nun a predominancia de mulleres e noutro a predominancia de homes.

3. Enténdese a existencia de predominancia, para os efectos do punto anterior, cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

4. Tamén se realizarán as ditas valoracións técnicas cando, polas circunstancias concorrentes, se aprecie unha aparencia de discriminación por razón de sexo.

Artigo 53. A valoración excepcional do esforzo físico

Unicamente se considerará o esforzo físico como elemento xustificador dunha partida retributiva se se trata dun elemento determinante absoluto na configuración dunha praza ou

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

dun posto ou, de tratarse dun elemento esencial, se, a través doutros elementos neutros, se compensa a diferenza retributiva.

CAPÍTULO III Valoracións técnicas

Artigo 54. Órganos responsables das valoracións técnicas

As valoracións técnicas de prazas de funcionarios e funcionarias e/ou de postos de traballadores e traballadoras, para os efectos establecidos nos artigos 47 e 52, poderán encargárselles aos órganos competentes de xestión de recursos humanos da Administración pública galega. Tamén poderá solicitarse a colaboración, dentro das súas competencias, da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Só excepcionalmente, se as especiais circunstancias do caso o aconsellasen, se acudirá a persoal especializado alleo á Administración pública galega ou á Inspección de Traballo e Seguridade Social.

CAPÍTULO IV As medidas de prevención e de sanción do acoso sexual

Artigo 55. Principio de erradicación do acoso sexual

A Administración pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso sexual que, para estes efectos, se considerará como calquera comportamento de contido sexual do que o autor ou autora sabe ou debe saber que é ofensivo para a vítima.

Artigo 56. Medidas de prevención do acoso sexual

1. Para previr o acoso sexual adoptaranse as seguintes medidas:

a) A elaboración dunha declaración de principios.

b) O establecemento dun procedemento informal de solución.

2. O Servizo Galego de Saúde disporá dun modelo da declaración de principios, o cal, como contido mínimo, asumirá a dirección de persoal de cada unidade administrativa ou de cada centro de traballo, sen prexuízo da súa facultade de designación do asesor ou asesora confidencial establecida no artigo 59.

Artigo 57. A declaración de principios

Na declaración de principios constarán os seguintes aspectos:

a) A ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual.

b) A definición do acoso sexual a través de exemplos de doada comprensión.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

c) A lembranza a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa.

d) A explicación do procedemento informal de solución.

e) A identificación, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial.

f) A garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais.

g) A información da garantía de debida protección de quen denuncie e de quen testemuñe, salvo se se evidenciase a súa mala fe.

h) A información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual.

Artigo 58. Publicidade da declaración de principios

Sen prexuízo da publicidade adicional que resultase conveniente á finalidade de prevención do acoso sexual, a declaración de principios será publicada no taboleiro de anuncios de cada centro de traballo e unidade administrativa, na cal se identificará o asesor ou a asesora confidencial que exercerá as súas funcións no concreto centro ou unidade.

Artigo 59. O procedemento informal de solución

1. Para a tramitación do procedemento informal de solución, a dirección de persoal de cada unidade administrativa ou de cada centro de traballo, logo de audiencia da representación legal de persoal ao seu mando, designará un asesor ou asesora confidencial, preferiblemente unha muller, e pode nomearse como asesor ou asesora confidencial o delegado ou delegada de prevención de riscos laborais.

2. Recibirá o asesor ou asesora confidencial, en todo caso, unha axeitada formación continua, e o tempo de formación deberá asimilarse a tempo de traballo.

3. As súas funcións consistirán en recibir as queixas de acoso sexual e, se os feitos non revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, entrará en contacto, de xeito confidencial, coa persoa denunciada, só/soa ou en compaña da persoa denunciante, por elección desta, para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias en que, de ser certas e de reiterarse as condutas denunciadas, a persoa denunciada podería incorrer.

4. Se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, poñerá a queixa en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario administrativo.

5. Ademais das funcións de tramitación dos procedementos informais de solución, o asesor ou asesora confidencial poderá propoñerlle á dirección do centro as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso sexual, e a dirección debe asumir as propostas axeitadas ao marco normativo vixente.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

6. Garantirase, en todo caso, a debida protección do asesor ou asesora confidencial fronte ás represalias derivadas do exercicio de calquera das súas funcións.

Artigo 60. O procedemento disciplinario

1. Se a persoa denunciante non se considera satisfeita na solución acadada no procedemento informal, ben por entender insuficientes as explicacións ofrecidas ou ben por producirse reiteración nas condutas denunciadas, se non considerou aconsellable acudir ao procedemento informal de solución ou, en todo caso, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, incoarase un procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, que se tramitará segundo as normas aplicables para a imposición de sancións moi graves ao persoal funcionario ou ao persoal laboral, sen prexuízo, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do Ministerio Fiscal, de lle comunicar os feitos ao xulgado de instrución ou ao Ministerio Fiscal.

2. No caso de comunicación dos feitos ao xulgado de instrución ou ao Ministerio Fiscal, e no caso de se seguiren actuacións penais por instancia da persoa denunciante, paralizarase o procedemento disciplinario contra a persoa denunciada mentres non recaia sentenza xudicial ou auto xudicial de sobresemento firme ou, se non hai actuación xudicial, en canto non decrete o arquivamento o Ministerio Fiscal.

3. A denuncia poderase formalizar ante o asesor ou asesora confidencial, quen a poñerá en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario.

4. En todo caso, garantirase a confidencialidade das partes implicadas durante a tramitación do procedemento disciplinario e a debida protección das persoas que denuncien ou testemuñen, salvo se se evidenciase a súa mala fe.

Artigo 61. Infraccións disciplinarias

1. Para sancionar o acoso sexual, se resulta acreditado logo de tramitación do procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, impoñeráselle a esta, de acordo coa gravidade do feito e coas demais circunstancias concorrentes, a sanción grave ou moi grave, en atención ao principio de proporcionalidade, establecida na normativa funcionarial, estatutaria ou laboral aplicable.

2. Considerararanse, en todo caso, como incumprimentos moi graves do persoal funcionario, estatutario ou laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma:

a) A chantaxe sexual, isto é, o condicionamento do acceso do emprego, dunha condición de emprego ou do mantemento do emprego, á aceptación, pola vítima, dun favor de contido sexual, aínda que a ameaza explícita ou implícita nese condicionamento non se chegue a cumprir de xeito efectivo.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

b) O acoso ambiental, isto é, a creación dun contorno laboral intimidatorio, hostil ou humillante de contido sexual, cando, pola gravidade do feito e das demais circunstancias concorrentes, mereza, en atención ao principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave.

c) A reiteración das condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase o procedemento informal de solución establecido no artigo 59.

d) Os feitos constitutivos de delito despois de se ditar sentenza xudicial condenatoria do denunciado, sen que se poida vulnerar o principio de non bis in idem.

3. Nos demais casos, o incumprimento será merecedor dunha sanción grave.

Artigo 62. Negociación colectiva sobre acoso sexual

A través da negociación colectiva coa representación do persoal funcionario e laboral poderanse mellorar as condicións de prevención e de sanción do acoso sexual establecidas nos artigos 55 a 61 e, en especial, poderanse ampliar as prerrogativas e as funcións dos asesores ou asesoras confidenciais.

CAPÍTULO V A erradicación do acoso moral por razón de xénero

Artigo 63. Principio de erradicación do acoso moral por razón de xénero

A Administración pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso moral por razón de xénero, segundo a definición contida no artigo 2.3 e, en especial, coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares.

Artigo 64. Garantías da erradicación do acoso moral

1. Quen realice actos de acoso moral por razón de xénero ou quen imparta ordes tendentes á súa realización incorrerá na responsabilidade disciplinaria derivada dun acto discriminatorio por razón de sexo.

2. Poderá voluntariamente acudir a persoa denunciante ao procedemento informal establecido, para a prevención do acoso sexual, no artigo 59.

3. As denuncias non lle supoñerán, nin a quen denuncie nin a quen testemuñe, efectos prexudiciais, salvo se se evidenciase unha mala fe na denuncia ou no testemuño.

TÍTULO III A igualdade nas empresas e na negociación colectiva

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

CAPÍTULO I Os plans de igualdade das empresas

Artigo 65. Concepto de plans de igualdade das empresas

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de se ter realizado un diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo, as cales deben comprender:

a) A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.

b) Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.

c) O establecemento de sistemas eficaces de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.

Artigo 66. Transparencia na implantación do plan de igualdade

Sen prexuízo dos sistemas de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos establecidos no plan de igualdade, garantirase a transparencia na súa implantación mediante o acceso de traballadoras e traballadores da empresa e dos organismos públicos con competencias en materia de igualdade e en materia laboral ao contido dos obxectivos e ao seu grao de cumprimento. En todo caso, a empresa, cando facilite os datos solicitados, deberá respectar a intimidade persoal, a privacidade e os demais dereitos fundamentais.

Artigo 67. Voluntariedade e obrigatoriedade dos plans de igualdade

1. Os plans de igualdade serán obrigatorios para a Administración autonómica, os seus organismos autónomos, as sociedades públicas, as fundacións do sector público autonómico, as entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da Comunidade Autónoma e os organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da Comunidade Autónoma que, ao careceren de personalidade xurídica, non estean formalmente integrados na Administración da Comunidade Autónoma.

2. Tamén serán obrigatorios nos termos pactados cando se estableza nun convenio colectivo de ámbito superior á empresa respecto das empresas incluídas no seu ámbito de aplicación ou nun convenio de empresa de calquera ámbito, así como nos supostos previstos na normativa estatal.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

3. O establecemento de plans de igualdade nos termos en que se implanten e a adopción doutras medidas de promoción da igualdade, incluíndo calquera acción de responsabilidade social, son voluntarios para as demais empresas.

4. As empresas que implantasen un plan de igualdade terán preferencia na adxudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia, sempre e cando as proposicións presentadas igualen nos seus termos as máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación.

Para eses efectos, os órganos de contratación advertirán desa preferencia nos pregos de cláusulas administrativas particulares, aínda que a ausencia de advertencia non privará do dereito á preferencia na adxudicación, sen prexuízo das responsabilidades en que se puidese incorrer.

Se a empresa fixese uso desta preferencia, estará obrigada a manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na adxudicación, que, de o contrato resultar de execución sucesiva, será igual á súa duración temporal.

Artigo 68. Apoio económico e técnico para a implantación voluntaria de plans de igualdade ou doutras medidas de promoción da igualdade

1. A consellería competente en materia de traballo subvencionará a contratación de persoal especializado destinado a asesorar na elaboración dos plans de igualdade.

2. Do mesmo xeito, a consellería competente en materia de traballo convocará anualmente axudas para as empresas, especialmente dirixidas ás pequenas e ás medianas empresas con limitados recursos económicos, que teñan domicilio social en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, asemade, contratasen persoal en Galicia, cando concorra algún dos seguintes supostos:

a) Cando a empresa implante dunha maneira voluntaria un plan de igualdade nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios.

Para estes efectos, enténdese voluntaria a implantación do plan cando a empresa o pactase coa representación legal de traballadores e traballadoras.

b) Cando a empresa implante, en cumprimento de obriga establecida nun convenio colectivo de ámbito superior á empresa, un plan de igualdade nos termos exixidos para os plans legalmente obrigatorios.

3. Así mesmo, poderanse convocar axudas para a implantación voluntaria ou imposta en convenio colectivo de ámbito superior á empresa de medidas concretas de promoción da igualdade, incluíndo accións de responsabilidade social, en especial a vixilancia da valoración de postos de traballo e da estrutura salarial e extrasalarial.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

4. A convocatoria de axudas tomará en consideración, para os efectos de establecer as axudas e as súas contías, o ámbito de implantación do plan de igualdade, e primará aqueles cuxo ámbito se estenda a todos os centros de traballo da empresa, incluíndo, de ser o caso, os centros radicados fóra de Galicia, sen prexuízo de que para cada centro afectado se establezan actuacións concretas diferenciadas.

5. A consellería competente en materia de traballo, a través da Inspección de Traballo e Seguridade Social, exercerá o seu labor de vixilancia e inspección sobre as empresas con axudas públicas para verificar a implantación do plan ou das medidas, e, de non se cumprir, proporase a revogación das axudas e o seu reintegro.

Para estes efectos, as empresas que teñan recibido unha axuda pública para a implantación do plan de igualdade virán obrigadas a elaborar, anualmente, un informe que poña de manifesto a evolución, durante ese período, da súa implantación.

6. A Unidade Administrativa de Igualdade da consellería competente en materia de traballo prestará ou facilitará, segundo a convocatoria, o apoio técnico necesario, inclusive o asesoramento xurídico, para a adopción voluntaria dun plan de igualdade nos termos esixidos para os plans legalmente obrigatorios.

7. A consellería competente en materia de traballo convocará anualmente axudas que favorezan a eliminación da infrarrepresentación laboral feminina coa finalidade de posibilitar a participación das mulleres nos ámbitos laborais e empresariais tradicionalmente ocupados por homes.

Estas axudas poderán ser solicitadas por empresas que teñan o seu domicilio en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, que tenten corrixir esta situación cando, por propia iniciativa ou tras incluír este obxectivo no seu plan de igualdade, precisen abordar a adecuación dos seus medios materiais á consecución del.

As empresas solicitantes contarán, no momento da solicitude, cun máximo do 10 % de mulleres no seu cadro de persoal e deberán asumir o compromiso de incrementar esta porcentaxe.

8. A consellería competente en materia de traballo promoverá a apertura de liñas de investigación orientadas a adaptar os tempos e os horarios laborais, coa convocatoria de axudas para o efecto.

CAPÍTULO II A responsabilidade social das empresas en materia de igualdade

Artigo 69. Voluntariedade das accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

1. As empresas poderán asumir accións de responsabilidade social coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e os homes.

Estas accións poderán ser asumidas en virtude dunha libre decisión da empresa ou en virtude dun compromiso adquirido coa representación legal de traballadores e traballadoras, con calquera organismo público e, en especial, coa consellería competente en materia de traballo ou co órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, con asociacións de mulleres ou con organizacións non gobernamentais implicadas na igualdade de trato entre mulleres e homes, accións de responsabilidade social, a través de medidas económicas, comerciais, laborais, sindicais, asistenciais ou doutra índole, coa finalidade de mellorar a situación de igualdade entre as mulleres e os homes no seu medio social.

2. Malia a voluntariedade das accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade, cando ao seu abeiro se lles recoñecesen dereitos laborais individuais aos traballadores ou ás traballadoras, eses dereitos serán exixibles como os demais dereitos nacidos do contrato de traballo, e a Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá sancionar o seu incumprimento, de acordo coa lexislación vixente.

Artigo 70. Control da publicidade sobre implantación de accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade

Se as empresas fixesen uso publicitario da implantación de accións de responsabilidade social en materia de igualdade, a consellería competente en materia de traballo ou o órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade poderanlle exixir á empresa a verificación do cumprimento da acción, e de se lles impedir a verificación ou de constatar o seu incumprimento solicitarán xudicialmente o cesamento da publicidade como publicidade enganosa, consonte o establecido na Lei 34/1988, do 11 de novembro, xeral de publicidade.

Artigo 71. A promoción da participación das mulleres nos consellos de administración das empresas

1. As empresas con consellos de administración domiciliadas en Galicia remitiranlle, dentro do mes de xaneiro de cada ano natural, información desagregada por sexos sobre a composición dos seus consellos de administración á consellería competente en materia de traballo.

Calquera outra empresa con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, voluntariamente, poderalle remitir tal información á consellería competente en materia de traballo.

2. Á vista da información obtida, a Unidade Administrativa de Igualdade da consellería competente en materia de traballo, así que se emita informe preceptivo do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, emitirá unha nota pública favorable ou unha recomendación privada sobre incremento gradual da participación das mulleres nos consellos de administración.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

3. O cumprimento da recomendación será voluntario para as empresas, e de ser asumido como acción de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade comunicaráselle á Unidade Administrativa de Igualdade.

CAPÍTULO III A Marca Galega de Excelencia en Igualdade

Artigo 72. Obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade

1. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade é un distintivo a través do cal a Xunta de Galicia lles dá recoñecemento a aquelas empresas que destaquen na aplicación das políticas de igualdade.

2. Poderán optar á cualificación de Marca Galega de Excelencia en Igualdade, para os seus produtos ou para os seus servizos, as empresas, sexan de capital privado ou sexan de capital público, que teñan o seu domicilio en Galicia ou con axencia, sucursal, delegación ou calquera outra representación en Galicia, sempre e cando, asemade, contratasen persoal en Galicia.

3. Co fin de obter a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, as empresas deberán presentar na consellería competente en materia de traballo un balance sobre os parámetros de igualdade real existente na súa organización e no seu funcionamento con respecto ás relacións de traballo e con respecto á publicidade dos produtos e dos servizos prestados pola empresa.

4. O expediente será tramitado pola Unidade Administrativa de Igualdade da consellería competente en materia de traballo, que, ademais de cantas outras medidas xulgue convenientes, lles solicitará un informe ás representantes e aos representantes de traballadores e traballadoras na empresa, ás asociacións empresariais que gocen de capacidade representativa na empresa, aos sindicatos máis representativos e aos sindicatos con implantación notoria na empresa, e outro informe á Inspección de Traballo e Seguridade Social. Así mesmo, será solicitado informe do Consello Galego de Consumo para os efectos de acreditar o cumprimento do parámetro de igualdade na publicidade non sexista dos produtos ou dos servizos ofertados pola empresa solicitante da cualificación.

5. Así que se teña solicitada toda a devandita información remitiráselle copia do expediente ao órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, que emitirá informe preceptivo.

6. Por proposta da Unidade Administrativa de Igualdade e á vista do informe emitido polo órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, a consellería competente en materia de traballo concederá a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, especificando na resolución os dereitos e as facultades consecuentes á súa obtención e concretando, nos termos do desenvolvemento regulamentario, a contía subvencionada segundo o artigo 75.b).

Artigo 73. Prohibicións de obtención e revogación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

1. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade non se lle concederá, en ningún caso, a unha empresa sancionada por resolución administrativa ou condenada por sentenza xudicial, nos dous anos anteriores á solicitude, por discriminación no emprego ou por unha publicidade sexista.

2. A Marca Galega de Excelencia en Igualdade será retirada en canto a empresa sexa sancionada en resolución administrativa ou sexa condenada en sentenza xudicial por discriminación no emprego ou por unha publicidade sexista.

3. Mentres non sexan firmes a resolución administrativa ou a sentenza xudicial, suspenderase necesariamente o procedemento de concesión e, de ser o caso, poderase acordar a suspensión dos dereitos e das facultades inherentes á Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Artigo 74. Parámetros de igualdade da Marca Galega de Excelencia en Igualdade

1. A cualificación de Marca Galega de Excelencia en Igualdade obterase cando se supere a puntuación establecida regulamentariamente en atención á implantación na empresa dos seguintes parámetros de igualdade:

a) A existencia dunha adecuada representación de mulleres na totalidade dos grupos e das categorías profesionais, incluíndo o persoal de alta dirección, ou, noutro caso, a adopción de medidas de acción positiva no acceso ao emprego e na promoción interna en empregos ou en niveis onde as mulleres estean infrarrepresentadas, evitando criterios de promoción ou criterios no caso de igualdade de méritos que resulten discriminatorios para as mulleres.

b) As garantías efectivas da igualdade de retribución.

c) As garantías e as melloras dos dereitos de conciliación de traballadores e traballadoras, incluíndo, de ser o caso, habilitar lugares adecuados de repouso para as traballadoras embarazadas, salas de lactación e gardarías na empresa, ou apoios económicos para o uso de gardarías.

d) A implantación de medidas de prevención e de sanción adecuada do acoso sexual e do acoso moral por razón de xénero, tomando como modelo, sen prexuízo das necesarias adaptacións á empresa, o regulado nos artigos 55 a 64.

e) A publicidade non sexista dos produtos e dos servizos da empresa.

f) O establecemento de medidas específicas que garantan a prevención dos riscos laborais das mulleres.

2. A puntuación mínima establecida regulamentariamente referirase separadamente a cada parámetro e, así mesmo, a unha valoración de conxunto.

3. Para obter a subvención establecida no artigo 75.b), establecerase unha puntuación específica en relación co parámetro da letra d) do número 1, que poderá ser superior á mínima. A puntuación incidirá na contía da subvención.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo 75. Dereitos e facultades derivados da obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade

A obtención da Marca Galega de Excelencia en Igualdade permitirá beneficiarse, sen prexuízo doutras axudas públicas establecidas regulamentariamente, dos seguintes dereitos e facultades no ano natural seguinte á súa obtención:

a) A utilización do logotipo da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, con especificación do ano en que está vixente, no tráfico comercial da empresa, incluída a súa utilización con fins publicitarios.

b) A subvención autonómica, nunha contía de ata un 5 % das cotizacións sociais por accidentes de traballo e enfermidades profesionais a cargo da empresa, cando esta adoptase medidas de prevención e de sanción do acoso e do acoso sexual; subvención que será determinada regulamentariamente en proporción inversa ao tamaño do cadro de persoal das empresas.

c) A preferencia na adxudicación dos contratos da Comunidade Autónoma de Galicia, sempre e cando as proposicións presentadas igualen nos seus termos as máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base para a adxudicación.

Para eses efectos, os órganos de contratación advertirán desa preferencia nos pregos de cláusulas administrativas particulares, aínda que a ausencia de advertencia non privará do dereito á preferencia na adxudicación, sen prexuízo das responsabilidades en que se puidese incorrer.

Se a empresa fixese uso desta preferencia, estará obrigada a manter os parámetros de igualdade durante o prazo fixado na adxudicación, que, de o contrato resultar de execución sucesiva, será igual á súa duración temporal.

Artigo 76. Control de execución e renovación do dereito

1. No mes anterior ao remate do ano natural de vixencia da Marca Galega de Excelencia en Igualdade, a empresa deberá presentar un balance sobre a mellora ou, polo menos, o mantemento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión. Tal obriga estenderase a todos e cada un dos anos fixados, de ser o caso, na adxudicación do contrato.

A non presentación do balance, a súa defectuosa presentación e o empeoramento dos parámetros de igualdade valorados na súa concesión suporán a revogación das vantaxes obtidas.

Así mesmo, no suposto de variación sobrevida dos parámetros de igualdade, a consellería competente en materia de traballo poderá solicitar novamente os informes a que fai referencia o artigo 72.4.

2. Se, á vista dese balance, se mellorasen ou, polo menos, se mantivesen os parámetros de igualdade valorados na súa concesión, entenderase renovada a cualificación da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

CAPÍTULO IV A igualdade nas sociedades cooperativas galegas

Artigo 77. O principio de igualdade nas sociedades cooperativas galegas

A Alianza Cooperativa Internacional establece que as cooperativas están baseadas nos valores da autoaxuda, a autorresponsabilidade, a democracia, a igualdade, a equidade e a solidariedade; polo tanto, en consonancia con estes principios e coa consideración de entre eles da igualdade e da non discriminación como valor fundamental, os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas teñen as mesmas obrigas e dereitos, produto da aplicación, tanto polos poderes públicos como entre os suxeitos privados, da normativa sobre cooperativas de Galicia.

CAPÍTULO V Promoción da igualdade no ámbito da negociación colectiva e das relacións colectivas de traballo

Artigo 78. A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva

1. A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, adscrita organicamente ao Consello Galego de Relacións Laborais, é un órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega.

2. A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, sen prexuízo doutras competencias que lle sexan conferidas pola Xunta de Galicia, pola consellería competente en materia de traballo ou, de ser o caso, polo órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, ou a través do acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, terá as seguintes competencias:

a) O asesoramento sobre a redacción e a aplicación de cláusulas que promovan a igualdade entre mulleres e homes ou removan discriminacións directas ou indirectas por razón de xénero, asesoramento que lle poderá solicitar calquera asociación empresarial, empresa, sindicato ou representación legal de traballadores e traballadoras que, consonte a lexislación vixente, teñan lexitimación para negociar un convenio colectivo en calquera ámbito negocial.

b) A análise da totalidade dos convenios colectivos depositados na consellería competente en materia de traballo para, de ser o caso, informar esta sobre a existencia de cláusulas discriminatorias.

c) A organización, coordinada coa Unidade Administrativa de Igualdade da consellería competente en materia de traballo e co órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, de actividades de formación en

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

igualdade de xénero dirixidas a empresas, organizacións empresariais, representacións unitarias de traballadores e traballadoras e organizacións sindicais.

d) A elaboración, con ocasión de calquera proceso electoral, nos ámbitos empresariais e da administración, de recomendacións xerais sobre o nivel axeitado de representación equilibrada de mulleres e homes atendendo ao número de mulleres e de homes do censo electoral de empregadores públicos ou empresas privadas.

Artigo 79. Composición da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva

1. A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva estará integrada do xeito que segue:

a) A presidencia, que será desempeñada pola do Consello Galego de Relacións Laborais, dotada de voto de calidade.

b) Tres persoas en representación das organizacións sindicais máis representativas con implantación en Galicia.

c) Tres persoas en representación das organizacións empresariais máis representativas con implantación en Galicia.

d) Tres persoas de recoñecido prestixio en materia de igualdade por razón de xénero, as cales actuarán con voz pero sen voto, que por proposta da presidencia da comisión consultiva, oído o órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, serán designadas por decisión adoptada por consenso da propia comisión.

2. En calquera caso, polo menos o 50 % do total de persoas compoñentes con dereito ao voto deberán pertencer ao sexo menos representado na poboación laboral activa en Galicia.

Artigo 80. Regulamento da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva

A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva dotarase dun regulamento de organización e funcionamento, no cal constará o réxime de reunións, que deberán producirse polo menos cunha periodicidade trimestral, e mais de adopción de acordos.

Artigo 81. O acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

1. O Consello Galego de Relacións Laborais, no exercicio das súas competencias, promoverá a convocatoria do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, das asociacións empresariais e dos sindicatos máis representativos no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia co obxectivo de lograr, consonte o disposto no número 3 do artigo 83 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, un acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

2. A consecución do acordo non impedirá que, dentro do primeiro trimestre de cada ano natural, o Consello Galego de Relacións Laborais convoque as referidas asociacións empresariais e os sindicatos máis representativos coa finalidade de mellorar o seu contido e adaptalo á situación laboral, así como de verificar a súa execución.

3. O Consello Galego de Relacións Laborais elaborará, coa colaboración do órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, como complemento do acordo, un código orientativo de boas prácticas, ou, se así o decide a súa presidencia, encomendaralles a súa elaboración aos/ás membros sen voto da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

4. En calquera momento da negociación do acordo ou das súas posteriores revisións poderase solicitar o asesoramento da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, sen prexuízo ademais de que, no acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, se lle atribúan as competencias de interpretación e de aplicación que son características dunha comisión paritaria.

Artigo 82. Control de legalidade dos convenios colectivos

1. No exercicio das competencias de control de legalidade dos convenios colectivos establecidas no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, a consellería competente en materia de traballo solicitaralle un informe á Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva.

2. A impugnación de oficio dos convenios colectivos que conteñan cláusulas discriminatorias ou que atenten contra o principio de igualdade de oportunidades será realizada pola consellería competente en materia de traballo, de acordo co establecido na lexislación vixente.

3. A consellería competente en materia de traballo comunicaralle ao órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade toda actuación de oficio sobre impugnación dun convenio colectivo por vulneración do principio de igualdade de oportunidades de mulleres e homes e mais os resultados da actuación, consonte a lexislación vixente.

Artigo 83. Fomento da composición equilibrada da representación legal de traballadores e traballadoras de Galicia

1. A Xunta de Galicia fomentará, sen vulnerar a liberdade sindical, unha composición equilibrada entrambos os sexos na representación legal da totalidade do persoal funcionario, estatutario ou laboral ao seu servizo e na representación legal de traballadores e traballadoras de empresas radicadas en Galicia.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

2. Para estes efectos, e sen prexuízo doutras actuacións de sensibilización, a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva poderá elaborar, con ocasión de calquera proceso electoral, recomendacións xerais sobre o nivel axeitado de representación equilibrada de mulleres e homes atendendo ao número de mulleres e de homes do censo de cada unidade electoral.

Artigo 84. Composición equilibrada da participación institucional dos sindicatos e das asociacións empresariais

Cada sindicato ou asociación empresarial exercerá os seus dereitos de participación institucional en calquera organismo da Comunidade Autónoma de Galicia conforme criterios de equilibrio entrambos os sexos.

TÍTULO IV Apoio á conciliación e á corresponsabilidade

CAPÍTULO I Principio xeral

Artigo 85. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

De cara ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través do repartimento entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio.

CAPÍTULO II Medidas de conciliación e corresponsabilidade no emprego público

Artigo 86. Garantías do exercicio dos dereitos de conciliación

1. A Administración pública galega garantirá o exercicio polo persoal ao seu servizo dos dereitos de conciliación recoñecidos na normativa aplicable, incluídas as melloras recoñecidas neste capítulo, e, para estes efectos, realizaranse campañas de concienciación tendentes á valoración positiva do persoal ao seu servizo que exerza eses dereitos de conciliación.

2. Así mesmo, no suposto de matrimonio de mulleres, ao ser unha delas a nai biolóxica, garantiráselle á que non o fose, de ser persoal funcionario, eventual, interino, estatutario ou laboral da Administración pública galega, que, por elección daquela, poida aproveitar a parte da licenza de maternidade que se lle podería transferir ao pai.

Artigo 87. Complemento das prestacións por risco durante o embarazo ou por maternidade

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

1. A Administración pública galega, por medio das axudas que se establezan, recoñécelle ao persoal ao seu servizo o complemento ata o cen por cento da base reguladora da prestación económica por risco durante o embarazo, e recoñéceo aínda que a traballadora non reunise as exixencias para acceder ao subsidio económico de risco durante o embarazo.

2. Garantirase tamén, aínda que a traballadora non reunise as exixencias para acceder á prestación económica por maternidade, a percepción do cen por cento da súa base reguladora durante o período das seis semanas desde o nacemento do fillo ou da filla.

Artigo 88. Permiso retribuído para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e mais para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto

1. A Administración pública galega recoñécelle ao persoal ao seu servizo os permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos, e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de desprazamento para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días hábiles.

2. Así mesmo, recoñécese un permiso retribuído a favor de homes e mulleres ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma para acompañar o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

Artigo 89. Permiso por lactación

1. A Administración pública galega recoñécelle ao persoal ao seu servizo, por lactación do fillo menor de doce meses, o dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora, que, por elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

O tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas e facerse uso del en calquera momento despois do remate do período de duración do permiso por parto, adopción ou acollemento.

2. Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso por lactación pode ser exercido indistintamente por calquera deles ou ratearse a súa duración.

3. Nos supostos de adopción ou acollemento, o dereito ao permiso por lactación pode exercerse durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña cumpridos os 12 meses.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

4. Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

Artigo 90. Salas de repouso e salas de lactación

1. A Administración pública galega facilitará que as traballadoras embarazadas e as nais lactantes teñan a posibilidade de descansar tombadas en lugar apropiado, así como de lactar o seu fillo ou filla con tranquilidade.

2. As mesmas condicións deberanse dar no caso de lactación artificial por parte de pais ou nais.

Artigo 91. Dereito das mulleres xestantes a elixiren o período de vacacións e preferencias derivadas da existencia de responsabilidades familiares

1. A Administración pública galega recoñece o dereito á elección do período de vacacións das mulleres xestantes ao seu servizo e á preferencia de elección das persoas con fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes ao seu coidado. Terá prioridade quen reúna a condición de proxenitor de familia numerosa.

2. Así mesmo, recoñécese o dereito á fixación dun período alternativo de vacacións nos casos de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento, ou do outro proxenitor por parto, adopción ou acollemento dun fillo.

3. Os permisos mencionados no punto anterior, así como os períodos de incapacidade temporal, poden acumularse ás vacacións. Nestes casos, o dereito ás vacacións poderá exercerse mesmo despois do remate do ano natural a que estas correspondan.

Artigo 92. Flexibilización de xornada por motivos familiares

1. O persoal ao servizo da Administración pública galega con fillos ou persoas acollidas menores de 12 anos ao seu cargo ou con familiares convivintes que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas ten dereito á flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia nos termos que regulamentariamente se determinen.

2. Idéntico dereito terá o persoal ao servizo da Administración pública galega que se atope en proceso de nulidade, separación ou divorcio, desde a interposición da demanda xudicial ou desde a solicitude de medidas provisionais previas ata transcorridos tres meses desde a devandita demanda ou solicitude.

Artigo 93. Preferencia en cursos formativos autonómicos

Quen, sexa muller ou home, estea utilizando ou utilizase, nos últimos dous anos, unha licenza de maternidade, un permiso de paternidade, unha redución de xornada ou unha excedencia para o coidado de familiares terá un dereito preferente a participar nos cursos formativos organizados pola Administración pública galega.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Artigo 94. Permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo

1. Nos casos de nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, o persoal ao servizo da Administración pública galega que non estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento previsto na normativa aplicable ten dereito a un permiso retribuído de vinte e nove días naturais de duración, do cal se fará uso a partir da data do nacemento, da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. Nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración deste permiso incrementarase nunha semana máis.

2. O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción ou acollemento.

3. O persoal ao servizo da Administración pública galega que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación do remate do período de duración daquel nos seguintes supostos:

a) Cando a persoa titular do dereito faleza antes da utilización íntegra do permiso.

b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada.

c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese á persoa que estea a gozar del a garda do fillo ou filla.

Artigo 94 bis. Permisos por accidente ou enfermidade moi graves

1. Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal ao servizo da Administración pública galega ten dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas cunha duración máxima de trinta días naturais.

2. Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.

CAPÍTULO III Promoción autonómica das medidas municipais de conciliación

Sección 1ª. Disposicións xerais

Artigo 95. Promoción autonómica das medidas municipais de conciliación

1. As medidas adoptadas polos concellos coa finalidade de facilitaren a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras, constitúan ou non un plan local de

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

conciliación, serán promovidas polo órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade, en coordinación coa consellería competente en materia de traballo.

2. A promoción autonómica das medidas municipais de conciliación desenvolverase regulamentariamente, despois de ser oída a Federación Galega de Municipios e Provincias, e preverá a implantación de bancos municipais de tempo e de plans de programación do tempo da cidade.

3. Os plans locais de conciliación executaranse buscando a colaboración entre as entidades locais e a autonómica, nos termos convenientes, atendendo ás particularidades de cada concello, para o cal se habilitarán as axudas correspondentes.

Sección 2ª. Bancos municipais de tempo

Artigo 96. Os bancos municipais de tempo

1. Os bancos municipais de tempo facilitaranlles ás persoas empadroadas no correspondente concello a conciliación da súa vida persoal, familiar e laboral mediante a realización de labores domésticos concretos, en especial aqueles que exixan desprazamentos, como a realización da compra diaria ou de xestións de índole administrativa, e mais de labores de coidado ou mera compaña de menores de idade e de persoas dependentes.

2. O concello xestionará unha base de datos de persoas demandantes dos referidos labores, onde se reflectirán os datos persoais e as necesidades de tempo.

Artigo 97. As redes comunitarias de apoio á conciliación

1. As redes comunitarias de apoio á conciliación, que serán xestionadas polos concellos, consisten nunha base de datos en que, de maneira voluntaria, se inscribirán as persoas que, no termo municipal ou noutro termo veciño, teñan unha dispoñibilidade para realizaren algún dos labores comunitarios.

A base de datos reflectirá os datos persoais da persoa voluntaria, a súa cualificación e/ou experiencia e mais a dispoñibilidade horaria da persoa voluntaria.

Os labores prestados a través das redes comunitarias de apoio á conciliación non poderán en ningún caso constituír o obxecto propio dun contrato de traballo, nin as redes comunitarias de apoio á conciliación poderán substituír nunca o traballo retribuído.

As persoas voluntarias terán os dereitos e os deberes previstos na normativa aplicable sobre voluntariado social, establecidos na lexislación vixente.

2. A partir dos datos da base de datos de persoas voluntarias e dos datos da base de datos de persoas demandantes de labores comunitarios, o banco de tempo ofertaralles a aquelas os

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

labores demandados para os que se ofrecesen e estean capacitadas, poñéndoas en contacto con estas para alcanzar a recíproca aceptación.

As persoas que se inscriban como demandantes de labores comunitarios poderán, pola súa vez, inscribirse como voluntarias, caso en que se procurará conectar as persoas que teñan dispoñibilidades e necesidades de tempo que sexan complementarias, coa finalidade de pólas en contacto e de favorecer o intercambio mutuo de tempos.

Artigo 98. A prestación de labores por persoal municipal ou contratado para o efecto

Sen prexuízo das competencias dos servizos sociais, os concellos poderán, excepcionalmente, prestar servizos a través de persoal propio ou contratado para o efecto cando concorra algunha das seguintes circunstancias de feito:

a) Distanciamento a centros de poboación ou ausencia de persoas voluntarias que imposibiliten acudir ás redes comunitarias de apoio á conciliación cando se trate da prestación de coidados a unha persoa dependente cuxos ingresos sexan inferiores ao dobre da contía do indicador público de renda de efectos múltiples.

b) Descanso de dous días ao mes a favor das persoas que, por razóns diversas, asumisen o coidado de persoas dependentes.

En tal caso, garantirase o dereito da persoa coidadora a elixir libremente a persoa ou as persoas substitutas da súa confianza, entre o cadro de persoal municipal que resulte da planificación da cobertura para a prestación dos devanditos servizos.

Para estes efectos, e especificamente se se trata do persoal para a cobertura de dous días de descanso ao mes a favor das persoas que asumisen o coidado de persoas dependentes, impulsarase preferentemente a contratación de mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social.

Artigo 99. Medidas de apoio aos bancos municipais de tempo

O órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade fomentará, en coordinación coa consellería competente en materia de traballo, a constitución de bancos municipais de tempo, e habilitará as axudas correspondentes para a xestión, a organización e a posta en marcha deles, de acordo co desenvolvemento regulamentario correspondente.

Sección 3ª. Plans de programación do tempo da cidade

Artigo 100. Os plans de programación do tempo da cidade

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

1. Os plans de programación do tempo da cidade pretenden unha coordinación dos horarios da cidade coas exixencias persoais, familiares e laborais da cidadanía, o que obriga a unha permanente revisión e adaptación de tales horarios.

Para os efectos desta norma, considéranse horarios da cidade os horarios de apertura e pechamento de oficinas públicas, comercios e servizos públicos ou privados con atención ao público, incluíndo actividades culturais, bibliotecas, espectáculos e transportes.

2. Os plans de programación do tempo da cidade poderán ser elaborados por un concello ou por varios concellos coordinados para iso, ou a través dos órganos dunha área metropolitana, dunha mancomunidade de municipios ou dun consorcio local constituídos exclusivamente polos concellos implicados.

Artigo 101. A Mesa de Concertación do Plan de Programación do Tempo da Cidade

1. A persoa responsable do plan convocará, para a constitución da mesa de concertación, cantos suxeitos públicos ou privados entenda conveniente conforme criterios de funcionamento eficaz, e, cando menos, os seguintes suxeitos:

a) Cada unha das administracións públicas implantadas dentro do ámbito territorial do plan ou noutros concellos limítrofes ou veciños.

b) As asociacións de mulleres e as asociacións de consumidores/consumidoras e usuarios/usuarias con implantación dentro do ámbito territorial do plan.

c) Os sindicatos máis representativos no ámbito autonómico.

d) As asociacións empresariais representativas no ámbito autonómico e as asociacións con implantación dentro do ámbito territorial do plan.

e) As asociacións de profesionais da agricultura, do artesanado ou do comercio con implantación dentro do ámbito territorial do plan.

f) As asociacións de nais e pais de alumnado dos centros educativos do concello ou dos concellos implicados.

g) As asociacións veciñais do concello ou dos concellos implicados.

Poderán concorrer ata dúas ou dous representantes de cada un dos suxeitos convocados, e, de concorrer con dúas persoas representantes, unha deberá ser home e outra deberá ser muller, agás no suposto de asociacións de mulleres.

2. A presidencia da mesa de concertación, desempeñada pola persoa responsable do plan, establecerá ao inicio de cada reunión as normas de funcionamento.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Poderá ser asistida por unha persoa en calidade de secretario ou secretaria, á cal designará libremente e que se encargará de redactar a acta de todas as reunións.

Realizaranse as reunións convenientes, establecéndose, de ser o caso, calendarios de reunións, e reunións para temas concretos e/ou con determinados suxeitos.

Os suxeitos presentes poderán asumir compromisos sobre horarios da cidade e poderán facer propostas sobre horarios da cidade, que se reflectirán na acta.

Artigo 102. A persoa responsable do Plan de programación do tempo da cidade

1. O concello ou os concellos nun plan de programación do tempo da cidade designarán unha persoa responsable do plan, que poderá ser concelleira ou concelleiro dalgún concello implicado, co compromiso de todos os concellos implicados de facilitaren a función da persoa responsable do plan.

2. A persoa responsable do plan, para coñecer as necesidades de horarios da cidadanía, acordará cantos trámites entenda convenientes, incluídas enquisas públicas, trámites de audiencia pública, recepción de suxestións cidadás e reunións formais ou informais con cantas e cantos suxeitos entenda conveniente.

3. Así mesmo, correspóndelle convocar, cantas veces entenda conveniente e, en todo caso, unha vez ao ano e antes de xullo, a Mesa de Concertación do Plan de Programación do Tempo da Cidade, a cal presidirá. A falla da convocatoria anual suporá, agás imposibilidade acreditada, a perda das axudas autonómicas.

4. A persoa responsable do plan vixiará o cumprimento dos compromisos sobre horarios da cidade asumidos polos suxeitos implicados e xestionará ante calquera suxeito público ou privado a efectividade das propostas sobre horarios da cidade que, dentro dos límites legais, entenda que son convenientes.

5. En todo caso, a persoa responsable do plan dará conta anualmente das súas xestións ante o pleno do concello, ou, de seren varios os implicados, ante o pleno de cada un dos concellos.

Artigo 103. Posibilidade de ampliación do ámbito territorial do Plan de programación do tempo da cidade

O concello ou os concellos implicados sempre poderán acordar incluír outro ou outros concellos limítrofes no plan, e, se así o fixesen, deberase elixir de común acordo a persoa responsable do plan e convocar a mesa de concertación cos suxeitos que, pola inclusión, deban a ela ser convocados.

Artigo 104. Medidas de apoio aos plans de programación do tempo da cidade

O órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade fomentará, en coordinación coa consellería competente en materia de traballo, o

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

establecemento de plans de programación do tempo da cidade, de maneira especial se se implican varios concellos, nos termos do desenvolvemento regulamentario, mediante subvencións á contratación de persoas traballadoras desempregadas para a elaboración deles.

Disposición adicional primeira. Dotación orzamentaria

A Xunta de Galicia dotará anualmente os orzamentos necesarios para poñer en práctica as medidas que se desenvolvan en cumprimento desta norma.

Disposición adicional segunda. Avaliación

O órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade de mulleres e homes dispoñerá dun sistema de avaliación da eficacia e eficiencia dos recursos, servizos e procedementos específicos para o desenvolvemento das actuacións previstas nesta norma.

Disposición adicional terceira. Mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social

A expresión mulleres con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social utilizada nesta norma comprenderá, sempre como mínimo, para os efectos desta norma e dos seus desenvolvementos regulamentarios, a mulleres:

a) vítimas de violencia de xénero,

b) que desexan abandonar a prostitución,

c) con fillos ou fillas menores ou persoas dependentes exclusivamente ao seu cargo,

d) cunha situación de paro de longa duración,

e) que sexan maiores de corenta e cinco anos,

f) perceptoras da renda de inserción social,

g) afectadas de diversidade funcional,

h) pertencentes a unha etnia minoritaria,

i) que estivesen privadas de liberdade,

j) inmigrantes,

k) novas na busca do primeiro emprego,

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

l) transexuais ou en proceso de reasignación sexual, e

m) ex-toxicómanas.

Disposición adicional cuarta. Actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional

Para os efectos do disposto no artigo 29 deste texto refundido, tomaranse cando menos en consideración como actividades feminizadas realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional as recollidas no anexo desta norma.

Disposición adicional quinta. Publicación autonómica dos anexos da Directiva 92/85/CEE, do Consello, do 19 de outubro de 1992

1. A Xunta de Galicia recolleu no Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e das Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais, o contido dos anexos da Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación.

2. Tal decreto só se modificará cando, de acordo co establecido no seu artigo 13, se modifiquen os seus anexos, e a súa modificación limitarase, despois de realizar as adaptacións convenientes para a súa axeitada comprensión, a integrar a modificación dos anexos.

3. Os servizos autonómicos competentes en materia de saúde laboral disporán dunhas directrices sobre avaliación do risco, tendo en conta o acervo comunitario, directrices que se manterán nunha constante actualización de acordo coas innovacións técnicas.

Disposición adicional sexta. Referencias lexislativas

As referencias ao organismo autónomo Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller contidas na lexislación vixente deberanse entender referidas ao órgano superior da Administración xeral da Comunidade Autónoma competente en materia de igualdade.

Disposición adicional sétima. Retribucións das vítimas de violencia de xénero

A Administración pública galega garantiralle ao seu persoal feminino vítima de violencia de xénero o salario íntegro de tres meses de optar, segundo a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, pola suspensión do contrato de traballo ou pola situación de excedencia.

Disposición derradeira única. Habilitación regulamentaria

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

Facúltase a Xunta de Galicia para ditar cantas disposicións regulamentarias sexan necesarias para o adecuado desenvolvemento desta norma. Para a súa aplicación, facultase a consellería competente en materia de traballo e a consellería competente en materia de igualdade, no ámbito das súas respectivas competencias, para ditaren cantas disposicións sexan precisas. En particular, a consellería competente en materia de traballo elaborará mediante unha orde a lista das profesións en que as mulleres galegas están subrepresentadas.

ANEXO

Relación de actividades laborais feminizadas

Lista mínima de actividades laborais feminizadas onde se detecta un alto grao de irregularidade ou realizadas sen remuneración nin recoñecemento profesional, cuxa profesionalización se tomará en consideración e, de ser o caso, se promoverá nos termos previstos nos números 1 e 2 do artigo 29 e da disposición adicional cuarta.

1. Sector pesqueiro e marisqueiro:

a) Redeiras, cuxa actividade consiste na confección, a reparación, a limpeza, o traslado e o almacenamento de redes de pesca.

b) Reparadoras de embarcacións e aparellos de pesca de baixura, cuxa actividade consiste en reparar, manter, pintar, conservar e pór a punto aparellos e embarcacións de pesca de baixura.

c) Cultivadoras de marisco en batea, cuxa actividade consiste na reparación, o mantemento e conservación de bateas, o cultivo, a recolección, o empaquetado, a selección e a etiquetaxe de bivalvos recollidos en bateas.

2. Sector agrícola e gandeiro:

a) Agricultoras de explotacións familiares non titulares das citadas explotacións, cuxa actividade consiste en labores relacionados coa explotación forestal, a ornamental, a agricultura, a horticultura, a floricultura, a viticultura e a fruticultura, tanto en explotacións agrícolas e forestais en que carecen da titularidade como en hortos familiares con consideración de explotacións para consumo de subsistencia: limpeza e recolección de produtos de montes; preparación e limpeza da terra; selección e sementeira de especies vexetais; utilización, mantemento e reparación de maquinaria agrícola; construción, mantemento e reparación de invernadoiros para o cultivo baixo abrigo; poda, enxertos, recolección, vendima, selección e envasado de produtos alimentarios.

b) Gandeiras e criadoras de animais para consumo en explotacións familiares non titulares das citadas explotacións, cuxa actividade consiste no coidado e na atención de animais de granxa e curral, cría, alimentación, engorda, atención sanitaria, muxidura, matanza, elaboración de

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

produtos alimentarios derivados, envasado para consumo, tratamento de despoxos, recolección, preparación e envasado de alimentos de produción animal.

c) Elaboradoras de produtos alimentarios artesanalmente, cuxa actividade consiste na elaboración e a fabricación artesanal de produtos alimentarios agrícolas e animais para venda e consumo propio: marmeladas, confeituras, viño, mosto, augardente, salgadura de carne, embutidos, produtos lácteos, froitos secos, produtos do bosque e produtos apícolas.

3. Sector artesanal artístico e téxtil:

Artesás, elaboradoras de produtos artísticos, cuxa actividade consiste na elaboración artesanal de produtos de olaría, cerámica, coiro, cestaría, vidro e produtos téxtiles.

4. Sector de vendas:

a) Vendedoras non regularizadas de produtos do mar, cuxa actividade consiste na venda non formal de mariscos e peixes do día.

b) Vendedoras non regularizadas de produtos vexetais e alimentos de produción animal, cuxa actividade consiste na venda non formal de hortalizas, froitas, flores, queixos e alimentos de produción animal.

5. Sector de servizos de proximidade:

a) Coidadoras de persoas dependentes, cuxa actividade consiste na atención a persoas dependentes por razóns familiares que evita a intervención de recursos comunitarios axeitados para o efecto: persoas maiores, persoas afectadas por diversidade funcional, persoas con alteracións de saúde mental.

b) Asistentes domiciliarias non regularizadas, cuxa actividade consiste na atención en mantemento doméstico e persoal a familiares semidependentes.

6. Sector educativo:

Coidadoras de menores en establecementos educativos e en servizos de apoio a estes, cuxa actividade consiste no apoio a centros educativos a través de atención do alumnado en espazos de lecer, saídas educativas, transporte escolar e comedores escolares.

7. Sector sanitario:

a) Coidadoras de persoas enfermas hospitalizadas, cuxa actividade consiste na atención a persoas hospitalizadas en horario diúrno e nocturno, coa prestación de servizos de hixiene persoal, axuda á alimentación e medicación, supervisión do estado xeral da persoa enferma, transmisión ao persoal sanitario de modificacións no estado de saúde do ou da doente.

b) Coidadoras extrahospitalarias, cuxa actividade consiste na atención poshospitalaria en horario diúrno e nocturno, coa prestación de servizos de hixiene persoal, axuda á alimentación

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.

e medicación, supervisión do estado xeral da persoa enferma, transmisión ao persoal sanitario de modificacións no estado de saúde do ou da doente.

c) Coidadoras extrahospitalarias posparto, cuxa actividade consiste na atención extrahospitalaria posparto, e prestadoras de coidados extrahospitalarios a nais e bebés.

8. Sector de hostalaría e comercio:

Traballadoras na hostalaría e no comercio en réxime de axuda familiar, cuxa actividade consiste en funcións de camareira, dependenta, funcións relacionadas coa cociña, a limpeza de establecementos, o abastecemento, a compra a provedores, a contabilidade, a atención ao público, o escaparatismo, a decoración de locais en establecementos hostaleiros familiares ou en establecementos comerciais de venda polo miúdo.

9. Sector de servizos á comunidade:

a) Limpadoras e mantedoras de espazos comunitarios, cuxa actividade consiste en labores relacionados co mantemento, a limpeza, a decoración e a adecuación ao uso común de locais comunitarios: locais de asociacións veciñais, locais parroquiais, locais e espazos deportivos, culturais, espazos de lecer e tempo libre.

b) Dinamizadoras sociais, cuxa actividade consiste en desempeñar funcións de mediación e dinamización da sociedade civil, a través de entidades, sociedades e organizacións comunitarias sen ánimo de lucro, dinamizadoras da sociedade civil.

10. Sector de empresas de persoas autónomas e profesionais liberais:

Traballadoras en réxime de axuda familiar con persoas autónomas e profesionais liberais, cuxa actividade consiste en funcións de contabilidade, informatización da documentación da empresa, relación e atención á clientela, citas e pedidos, almacenamento de produtos, mantemento e conservación de maquinaria, fiscalidade, publicidade e difusión, emisión de facturas, limpeza, decoración, mantemento e acondicionamento de locais.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico. Está elaborado únicamente a partir de las normas publicadas en Lex.gal. Consulte la información contenida al respeto en la sección de preguntas frecuentes.